

Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
«Οργανωτικής & Οικονομικής Ψυχολογίας»**

Κοινωνική Ψυχολογία

VS

Οργανωτική & Οικονομική Ψυχολογία

Επιστημολογικοί Προβληματισμοί

**Γιώργος Μπρεκουλάκης
Αριθμός Μητρώου: 0602M020
Μάθημα: Πτυχιακή Εργασία
Εποπτεία: Στάμος Παπαστάμου
Αθήνα, Σεπτέμβριος 2006**



Περιεχόμενα

Περίληψη.....	2
Πρόλογος.....	3
Περι Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας.....	4
Μέρος Πρώτο: Από την Κοινωνική στην Οργανωτική ψυχολογία.	
Παραδείγματα επιδράσεων της Κοινωνικής Ψυχολογίας στην Οργανωτική Ψυχολογία.....	7
I. Θεωρία Απόδοσης.....	7
II. Μειονοτικές ομάδες.....	8
III. Κοινωνικά Κίνητρα.....	13
IV. Θεωρία Ηγεσίας.....	14
Μέρος Δεύτερο: Από την Κοινωνική στην Οικονομική ψυχολογία:	
Παραδείγματα επιδράσεων της Κοινωνικής Ψυχολογίας στην Οικονομική Ψυχολογία	18
I. Κοινωνικές αναπαραστάσεις vs Οικονομικές αναπαραστάσεις.....	18
II. Έδρα ελέγχου vs Οικονομική έδρα ελέγχου.....	22
III. Ο κανόνας εσωτερικότητας στην οικονομική ψυχολογία.....	25
IV. Ψυχολογική αναδραστικότητα & Διαφήμιση.....	26
Αντί Επιλόγου: Οργανωτική & Οικονομική Ψυχολογία: άνθρακας ο θησαυρός;.....	28
Βιβλιογραφία	30

Η Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία, δύο εφαρμογές στο χώρο της Ψυχολογίας, βρίσκονται στο μικροσκόπιο της παρούσας μελέτης. Ερωτήματα όπως: ποιες οι επιδράσεις της Κοινωνικής Ψυχολογίας στην Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία; Η Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία αποτελούν επιστήμες αυτόνομες; προσπαθούν να απαντηθούν. Σε κάθε περίπτωση είναι εμφανής η επιρροή της Κοινωνικής Ψυχολογίας στις δύο αυτές εφαρμογές της Ψυχολογίας και ότι η τάση είναι να μελετώνται τα φαινόμενα που συναντάμε στο εργασιακό πεδίο με το κοινωνιοψυχολογικό βλέμμα.

Πρόλογος

Η εργασία αυτή ξεκίνησε μετά από μια διάσταση απόψεων που είχα με συμφοιτητές μου στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών της Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας. Συγκεκριμένα η διαφορά στις απόψεις μας αφορούσε στο σε ποιο βαθμό η Οργανωτική και η Οικονομική Ψυχολογία είναι επιστήμες, έχουν δική τους θεωρία και μεθοδολογία και ποια η σχέση των «επιστημών» αυτών με την Κοινωνική Ψυχολογία; Σίγουρα αυτή η προβληματική εισάγει έναν νέο επιστήμονα στην βασικές αρχές της επιστημολογίας. Πάντως καθώς προχωρούσα στις σπουδές μου στο μεταπτυχιακό συναντούσα όλο και περισσότερο το κοινωνιοψυχολογικό βλέμμα στη θεωρία και τις εφαρμογές της Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας.

Τελικά αναρωτήθηκα αν είναι οι ίδιες οι θεωρίες της κοινωνικής ψυχολογίας αυτές που συγκροτούν την Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία. Σε μεγάλο βαθμό πλέον πιστεύω ότι η Κοινωνική Ψυχολογία έδωσε μέσα από την θεωρία και τη μεθοδολογία της τα «φώτα» και στην Οργανωτική αλλά και Οικονομική Ψυχολογία. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία αποτελούν εφαρμογές της Κοινωνικής Ψυχολογίας.

Άλλωστε δεν είναι λίγα τα παραδείγματα των θεωριών της Κοινωνικής Ψυχολογίας, που θα παρουσιάσουμε και αναλυτικά στη συνέχεια, που έδωσαν νόημα και περιεχόμενο στην οργανωτική και οικονομική ψυχολογία. Ενδεικτικά αναφέρω τις κοινωνικές αναπαραστάσεις, τα κοινωνικά κίνητρα, τον κανόνα της εσωτερικότητας, τις θεωρίες της ηγεσίας ως μερικές από τις

σημαντικότερες θεματικές που επηρέασαν την πορεία της Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας.

Όσον αφορά στη διάρθρωση αυτής της μελέτης αρχικά γίνεται μια εισαγωγή στην έννοια της Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας η οποία δίνει τη δυνατότητα επισήμανσης του γνωστικού αυτού αντικειμένου και στη συνέχεια ακολουθούν σε δύο μέρη οι επιδράσεις της επιστήμης της Κοινωνικής Ψυχολογίας στην οργανωτική και οικονομική ψυχολογία.

Εισαγωγή στην Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία

Αναμφισβήτητα η οργανωτική ψυχολογία εφαρμόζει στον εργασιακό χώρο βασική ψυχολογική γνώση που προέρχεται από άλλους κλάδους της ψυχολογίας από τους οποίους είναι και η κοινωνική ψυχολογία. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται ιδιαίτερη ανάπτυξη των κλάδων της ψυχολογίας που αναφέρονται στον εργασιακό και οικονομικό βίο του ανθρώπου και στις αντίστοιχες όψεις της συμπεριφοράς του, καθώς και στη συμπεριφορά των ανθρώπων στο πλαίσιο ευρύτερων εργασιακών οργανισμών.

Η σημερινή τεχνολογική και οικονομική ανάπτυξη έχει επιφέρει πολυπλοκότητα τόσο στις εργασιακές όσο και στις οικονομικές σχέσεις και συμπεριφορές και σήμερα είναι γενικά παραδεκτό ότι νομοθετικές, διοικητικές και οργανωτικές ρυθμίσεις δεν είναι δυνατόν να είναι αποτελεσματικές χωρίς επαρκή γνώση της ανθρώπινης συμπεριφοράς στα αντίστοιχα πλαίσια. Για παράδειγμα, οποιαδήποτε διοικητική ή νομοθετική ρύθμιση που αφορά κάποιο εργασιακό χώρο δεν είναι σίγουρο ότι θα έχει αποτελέσματα, αν δεν ληφθούν υπόψη τα κίνητρα ή αντικίνητρα που πιθανόν δημιουργούνται, ή αν

δεν συνοδεύονται από ηγεσία ή στοχοθέτηση που θα οδηγήσουν στην υιοθέτηση από τα άτομα, φορείς των αλλαγών. Με τον ίδιο τρόπο η επιλογή προσωπικού είναι θέμα διάγνωσης των επιθυμητών ιδιοτήτων των ατόμων και καθορισμού του καταλληλότερου τρόπου διάγνωσης των ιδιοτήτων αυτών, καθώς και της καταλληλότητας των διαγνωστικών οργάνων (συνεντεύξεις, τεστ, εξετάσεις, άλλου είδους δοκιμασίες κλπ.). Αυτά είναι μερικά από τα θέματα που μελετάει η οργανωτική ψυχολογία.

Για παράδειγμα η προώθηση προϊόντων δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς γνώση του τρόπου που οι ιδιότητες των προϊόντων γίνονται αντιληπτές από τα άτομα. Από την άλλη πλευρά είναι απαραίτητη η γνώση του τρόπου ανάπτυξης οικονομικών εννοιών και συμπεριφορών σε παιδιά και ενήλικους καθώς και των αντίστοιχων οικονομικών συμπεριφορών (π.χ. κατανάλωση, αποταμίευση, φοροδιαφυγή, οικονομική επίδειξη κλπ.). Συνοψίζοντας, η οργανωτική ψυχολογία έχει ως αντικείμενο τη μελέτη κάθε όψης της ανθρώπινης συμπεριφοράς σε εργασιακό πλαίσιο και η οικονομική ψυχολογία τη μελέτη κάθε όψης της οικονομικής συμπεριφοράς του ανθρώπου.

Ειδικότερα ανάμεσα στους τομείς που συγκαταλέγονται στην οργανωτική ψυχολογία είναι: α. η επιλογή προσωπικού: μέθοδοι επιλογής (συνέντευξη, βιογραφικό, ψυχολογικά τεστ, δείγματα έργου, κέντρα αξιολόγησης κλπ), εγκυρότητα και αξιοπιστία οργάνων μέτρησης, αξιολογητές και συνυπολογισμός βαθμολογιών, σφάλματα στις μετρήσεις και τις αξιολογήσεις κλπ. β. η αξιολόγηση προσωπικού: Μέθοδοι αξιολόγησης, σφάλματα κατά την αξιολόγηση, συνέντευξη αξιολόγησης, εκπαίδευση προσωπικού για αξιολόγηση, αναπτυξιακές διαστάσεις της αξιολόγησης. γ. η κατάρτιση και εκπαίδευση προσωπικού: μέθοδοι διάγνωσης αναγκών για

εκπαίδευση, επιλογή διδακτικών μεθόδων, αξιολόγηση προγραμμάτων εκπαιδευτών/κατάρτισης δ. τα κίνητρα εργασίας και ηγεσία στο χώρο της εργασίας. Παράγοντες που συντελούν στη δημιουργία κινήτρων και εφαρμογές των θεωριών κινήτρων (προσδοκία, στοχοθέτηση, εμπλουτισμός και διεύρυνση της εργασίας κλπ), μέθοδοι άσκησης της ηγεσίας, διαπραγματευτική και χαρισματική ηγεσία κλπ. ε. η μελέτη της δομής, ανάπτυξης και μεταβολής οργανισμών. Διαστάσεις και λειτουργίες της οργανωτικής κουλτούρας, μέθοδοι οργανωτικής αλλαγής, συγκρούσεις και εργασιακές σχέσεις. στ. οι συνθήκες εργασίας και οι ψυχολογικές τους επιπτώσεις. Εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση, κόπωση, ανία, βάρδιες, τοξικές εξαρτήσεις κλπ. Ασφάλεια και ψυχική υγεία εργατικού δυναμικού. ζ. Τα περιβάλλοντα εργασίας και διασύνδεση ανθρώπου-μηχανής. Το σύστημα άνθρωπος-μηχανή, πίνακες παρακολούθησης, σφάλματα, σχέση υπολογιστή-χειριστή, τηλεματική και εργασία. η. Θέματα γνωστικής εργονομίας. Συντονισμός ματιού χεριού, κινητικές δεξιότητες και μνήμη κινητικών δεξιοτήτων, ακουστική, χωρική και οπτική αντίληψη.

Από την άλλη πλευρά η οικονομική ψυχολογία εξετάζει την α. οικονομική συμπεριφορά. (Τουρισμός, κατανάλωση, αποταμίευση, φοροδιαφυγή, τυχερά παιχνίδια, δωρεές). Β. τη λήψη οικονομικών αποφάσεων σε σχέση με την προστασία του περιβάλλοντος (βαθμός που συνυπολογίζονται θέματα προστασίας περιβάλλοντος στις οικονομικές αποφάσεις, τρόπος λήψεως και παράμετροι παρόμοιων αποφάσεων). Γ. τη διαφήμιση και τις ψυχολογικές της παραμέτρους (Πρότυπα, στερεότυπα, μήνυμα, στάσεις και αντιλήψεις για τη χρήση τους).

Μέρος Πρώτο: Από την Κοινωνική στην Οργανωτική Ψυχολογία. Παραδείγματα επιδράσεων της Κοινωνικής Ψυχολογίας στην Οργανωτική Ψυχολογία.

Στο πρώτο αυτό μέρος επιχειρούμε να δείξουμε τους τρόπους με τους οποίους η κοινωνική ψυχολογία με τις θεωρίες της επηρέασε βασικές προσεγγίσεις της οργανωτικής ψυχολογίας. Για παράδειγμα κατά τη διαδικασία τη συνέντευξης παίζει καθοριστικό ρόλο η θεωρία της απόδοσης ενώ και στη περίπτωση των μειονοτικών ομάδων βλέπουμε τον ρόλο των στερεοτύπων κατά την επιλογή του προσωπικού. Στο ίδιο πνεύμα τα κοινωνικά κίνητρα αλλά και η θεωρίες ηγεσίας της κοινωνικής ψυχολογίας έχουν επηρεάσει την Οργανωτική Ψυχολογία. Αλλά ας κάνουμε τον έλεγχο αυτών των επιδράσεων αναλυτικότερα.

I. Θεωρία Απόδοσης

Η θεωρία της απόδοσης αναφέρεται στο με ποιο τρόπο οι άνθρωποι στηριζόμενοι σε ανεπαρκή στοιχεία προχωρούν σε συμπεράσματα σχετικά με τα αίτια και τα αποτελέσματα της συμπεριφοράς. Οι επιδράσεις παρόμοιων μεροληπτικών διαδικασιών στη συνέντευξη επιλογής είναι ιδιαίτερα έντονες.

Ειδικότερα η συνέντευξη που αναμφισβήτητα αποτελεί τη πιο δημοφιλή μέθοδο επιλογής προσωπικού αποτελεί μια κατ' εξοχήν κοινωνιοψυχολογική διαδικασία στην οποία υπεισέρχονται βασικά θέματα ψυχολογίας: η μη λεκτική επικοινωνία, οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις. Κατά τη διάρκεια μια συνέντευξης δημιουργούνται είτε σκόπιμα είτε εξαιτίας της λειτουργίας στερεοτυπικών αντιλήψεων διακρίσεις εις βάρος κοινωνικά μειονεκτούντων ή περιθωριοποιημένων ομάδων. Συχνά ο

συνεντευκτής επικεντρώνεται σε κάποιο συγκεκριμένο χαρακτηριστικό του υποψηφίου το οποίο λειτουργεί θετικά κατά την αξιολόγηση χωρίς να έχει αποδεδειγμένα σχέση με την εργασία για την οποία γίνεται η επιλογή.

Είναι εμφανές λοιπόν ότι στην σημαντική αυτή τεχνική επιλογής προσωπικού της οργανωτικής ψυχολογίας παίζει σημαίνοντα ρόλο το κοινωνιοψυχολογικό βλέμμα καθώς και οι αρχές της κοινωνικής ψυχολογίας.

II. Μειονοτικές ομάδες

Μια περίπτωση που δείχνει την επιρροή της κοινωνικής ψυχολογίας στην οργανωτική και οικονομική ψυχολογία αποτελεί και το θέμα των μειονοτικών ομάδων και συγκεκριμένα οι διακρίσεις σε βάρος κοινωνικών ομάδων (γυναίκες, εθνικές ή φυλετικές μειονότητες, άνθρωποι με αναπηρίες κλπ). Αυτή η θεματική περιοχή έχει απασχολήσει μετά τις δεκαετίες του 70 τον εργασιακό χώρο και τις επιστήμες που ασχολούνται με αυτόν λόγω κοινωνικών και νομοθετικών εξελίξεων. Η συμμετοχή της ψυχολογίας σ' αυτό το θέμα και ειδικότερα της οργανωτικής ψυχολογίας αφορούσε αρχικά την επιλογή προσωπικού.

Ειδικότερα για την επιλογή προσωπικού η έρευνα στον εργασιακό χώρο αποτέλεσε μια καταγραφή των διακρίσεων που γίνονται εις βάρος των παραπάνω ομάδων κατά τη διαδικασία επιλογής. Σε θεωρητικό- ψυχολογικό επίπεδο οι ερευνητές του εργασιακού χώρου απλώς απέδωσαν το φαινόμενο αυτό σε κοινωνιογνωστικές διεργασίες (π.χ. στερεότυπα) που αποτελούν αντικείμενο μελέτης της κοινωνικής ψυχολογίας. Στη συνέχεια περιορίστηκαν

στην επισήμανση της ανάγκης για ενημέρωση και εκπαίδευση αυτών που ασχολούνται με την επιλογή προσωπικού ώστε να αποφεύγονται οι διακρίσεις (Κάντας, 1993, Smither, 1994).

Όπως επισημαίνει και ο Smither (1994) παρότι ορισμένες έρευνες ασχολήθηκαν με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας κάποιων μειονοτικών ομάδων πολύ λίγες από αυτές ασχολήθηκαν με τις πιθανές συνέπειες που έχει η κατηγορία τους για παράδειγμα στη διάσταση ατομική-ομαδική δουλειά, στην εκπαίδευση προσωπικού, σε θέματα οργανωτικής κουλτούρας, ανάπτυξης και αλλαγής. Στα πλαίσια της κοινωνικής ψυχολογίας θα μιλούσαμε για την επίδραση της κοινωνικής ταυτότητας, της ταύτισης δηλαδή του ατόμου με την κοινωνική ομάδα και την κουλτούρα της όπως την όρισε ο Tajfel (1978).

Μια διάσταση που οι μειονότητες γενικά είναι πιθανό να διαφέρουν είναι η αξία που δίνουν στον ατομικισμό και τη συλλογικότητα (όπως έχει οριστεί από τον Triandis, 1989). Οι Cox, label και McLeod (1991) διερεύνησαν αυτό το θέμα σε βορειο-αμερικανικούς οργανισμούς ζητώντας από λευκούς, μαύρους και ισπανόφωνους να δουλέψουν σ' ένα έργο για το οποίο μπορούσαν να διαλέξουν να συνεργαστούν μεταξύ τους ή να ανταγωνιστούν τους άλλους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι μειονοτικοί συμμετέχοντες ήταν πιο πιθανό να επιλέξουν τη συνεργασία. Οι ερευνητές παρατήρησαν ότι αυξανόμενοι αριθμοί τέτοιων ομάδων θα επηρεάσουν τους οργανισμούς ώστε να έχουν μια πιο συνεργατική προσέγγιση για την εργασία. Είναι βέβαιο ότι η κοινωνική ψυχολογία με τη θεωρία και την έρευνά της επηρεάζει δραστικά τον εργασιακό χώρο με την κινητικότητα των οικονομικών μεταναστών και την ανθρώπινη πολυμορφία που αποκτούν οι εργασιακοί χώροι.

Και πάλι στο πεδίο της επιλογής προσωπικού παρατηρούμε μεγάλη βιβλιογραφία γύρω από το θέμα της ανισότητας των δύο φύλων. Στο θέμα αυτό έχουμε έρευνες που εξετάζουν κάποιες υποθέσεις αναφορικά με το γιατί οι γυναίκες βρίσκονται σε αυτή τη θέση. Για παράδειγμα ως αίτια έχουν εξεταστεί η περιοδική έξοδος από τη δουλειά για την ανατροφή των παιδιών (Lassalle & Spokane, 1987), η προτίμηση των γυναικών να μην ανεβαίνουν στην ιεραρχία έτσι ώστε να έχουν λιγότερες ευθύνες και περισσότερο χρόνο για την ανατροφή των παιδιών (Schwartz, 1989). Παλαιότερα βέβαια είχαν εξεταστεί και θεωρίες που αφορούσαν την ψυχολογία της γυναίκας όπως για παράδειγμα ο φόβος για την επιτυχία που διακατέχει τις γυναίκες (Horner, 1972) οι οποίες βέβαια δεν βρήκαν εμπειρική στήριξη (Betz & Fitzgerald, 1987).

Νεότερα δεδομένα (Smither, 1994, Philips & Imhoff, 1997) αποδίδουν στους «αόρατους φραγμούς» που εμποδίζουν τις γυναίκες να αναλάβουν ανώτερες διοικητικές θέσεις στα στερεότυπα και τις στάσεις που έχουν οι άνδρες για τις γυναίκες και τις ικανότητές τους αναφορικά με την ανάληψη τέτοιων θέσεων. Συνεπώς μιλάμε για διακρίσεις σε βάρος των γυναικών λόγω της στερεοτυπικής αντιμετώπισής τους (Melamed, 1995).

Ένα θέμα που παραμένει αναπάντητο είναι τι κάνουν οι ίδιες οι γυναίκες. Το θέμα έχει προσεγγιστεί και από την πλευρά βασικών κοινωνιοψυχολογικών προσεγγίσεων, κυρίως στα πλαίσια της θεώρησης του Tajfel για την κοινωνική ταυτότητα ομάδων χαμηλού status (π.χ. Kelly & Breinlinger, 1996) όσον αφορά συγκεκριμένα τις γυναίκες στο χώρο της εργασίας. Εδώ θα γίνει αναφορά στα αποτελέσματα μιας σειράς ερευνών που

πραγματοποιήθηκαν από την εισηγήτρια στα πλαίσια του διδακτορικού της (Mavridi, 1996).

Η προσέγγιση ανήγαγε θεωρητικά το εμπειρικό θέμα στο επίπεδο των κοινωνικών αναπαραστάσεων και των δυναμικών ταυτότητας. Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις προσδιορίστηκαν λειτουργικά ως πεδία κοινωνικής διαμόρφωσης απόψεων. Αυτός ο λειτουργικός προσδιορισμός δεν μπορεί να αναλυθεί στα πλαίσια της παρούσας εισήγησης, τον όρο πάντως τον έχει χρησιμοποιήσει ο ίδιος ο Moscovici (1976). Για να γίνουν κατανοητά τα αποτελέσματα αναφέρεται απλώς ότι σε εμπειρικό επίπεδο υπήρξαν μετρήσεις του τι κάνουν και τι πιστεύουν οι ίδιες οι γυναίκες σε θέματα διακρίσεων και αντιμετώπισής τους στο χώρο της εργασίας, του τι κάνουν και τι πιστεύουν οι ίδιες οι γυναίκες σε θέματα διακρίσεων και αντιμετώπισής τους στο χώρο της εργασίας, του τι κάνουν και τι πιστεύουν συνολικότερα σε σχέση με διάφορες μορφές κοινωνικής δράσης καθώς και μετρήσεις για το ποιες πιστεύουν ότι είναι οι απόψεις και οι προτιμήσεις των συμπολιτών τους- της κοινωνίας τους για τα παραπάνω θέματα. Όσον αφορά τα δυναμικά ταυτότητας υιοθετήθηκε η θεώρηση του Tajfel (1978) για τις στρατηγικές που ακολουθούν μέλη ομάδων που μειονεκτούν κοινωνικά ώστε να βελτιώσουν την αυτοεκτίμησή τους (ατομική κινητικότητα, κοινωνική δημιουργικότητα και κοινωνικός ανταγωνισμός/συλλογική δράση).

Τα σημαντικότερα από τα αποτελέσματα που αφορούν το θέμα της εισήγησης δείχνουν τα εξής: α. το να βλέπει μια γυναίκα διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στο επάγγελμά της δεν σχετίζεται με το χρόνο της προσωπικής εμπειρίας στο επάγγελμα. Πιο πιθανό ήταν να διαβλέπουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στο επάγγελμά τους οι γυναίκες που πίστευαν ότι

υπήρχαν γενικότερα σημαντικές εργασιακές ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα και αυτή η πιθανότητα ήταν ανεξάρτητη από το αν οι γυναίκες του δείγματος δούλευαν σε παραδοσιακά ανδρικά ή παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα. Με άλλα λόγια αυτές οι απόψεις για τις διακρίσεις τουλάχιστον δεν είχαν μόνο σχέση με την άμεση προσωπική τους εμπειρία στο επάγγελμα αλλά διαμορφώνονταν μέσα από διεργασίες κοινωνικής αντίληψης. Β. από τις γυναίκες που διέβλεπαν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στο επάγγελμά τους αυτές που τις αντιμετώπιζαν δυναμικά και συλλογικά ήταν ως επί το πλείστον αυτές που προτιμούσαν γενικότερα τη συλλογική δράση ως λύση σε διάφορα κοινωνικά προβλήματα (άσχετα με τις γυναίκες). Με άλλα λόγια οι γυναίκες που ήταν ιδεολογικά τοποθετημένες υπέρ της συλλογικής δράσης. Γ. επίσης η προτίμηση της συλλογικής δράσης μέσα στα πλαίσια του οργανισμού ήταν έμμεσα (μέσω της συνολικότερης ατομικής προτίμησης) αλλά και άμεσα θετικά συνδεδεμένη με τις εκτιμήσεις των γυναικών για το κατά πόσο αυτή η στρατηγική προτιμάται, είναι αποδεκτή από την κοινωνία τους, τους συμπολίτες τους. Βλέπουμε δηλαδή και πάλι την επίδραση διεργασιών κοινωνικής αντίληψης.

Είναι λοιπόν εμφανείς οι διαφορές ανάμεσα στα σημεία που αναδεικνύει μια έρευνα βασισμένη σε μια βασική κοινωνιοψυχολογική προσέγγιση και η εφαρμοσμένη στον εργασιακό χώρο. Η πρακτικότητα βέβαια των συμπερασμάτων για τον εργασιακό χώρο αφορά περισσότερο τις στρατηγικές οργανώσεων και κινήσεων για την ίση αντιμετώπιση των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο.

III. Κοινωνικά κίνητρα

Ο Elton Mayo και οι συνεργάτες τους είναι αυτοί που διαπίστωσαν την σπουδαιότητα των κοινωνικών κινήτρων στην ψυχολογία της εργασίας μέσα από τις ερευνητικές πρακτικές τους. Συγκεκριμένα η ομάδα προχώρησε σε μια σειρά πειραματικών διερευνήσεων που αφορούσαν το φωτισμό σε ένα εργοστάσιο. Στις δοκιμές που έκαναν (προκειμένου να βρεθεί η ένταση του φωτισμού που θα βελτιστοποιούσε την απόδοση των εργατριών) μειωνόταν η ένταση του φωτισμού που θα έπρεπε να έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της απόδοσης των εργατριών. Παρατηρήθηκε όμως το ακριβώς αντίθετο φαινόμενο.

Οι ερευνητές οδηγήθηκαν στην ερμηνεία πως η αύξηση της παραγωγικότητας των εργατριών δεν οφείλεται στις αντίξοες συνθήκες αλλά στο γεγονός ότι η εργοδοσία έδειξε ενδιαφέρον για το εργατικό δυναμικό. Δηλαδή η αύξηση της παραγωγικότητας ήταν μια ανταπόδοση των εργατριών στο ενδιαφέρον της εργοδοσίας. Οι έρευνες αυτές στάθηκαν η αφορμή για έναν νέο προσανατολισμό στο τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού που επιδιώκει την ικανοποίηση όχι τόσο των οικονομικών τους απολαβών αλλά κυρίως των ανθρώπινων αναγκών (Παπαστάμου, 2001, σελ: 120-123).

Σύμφωνα με τον Ζαβλανό (2002) υπάρχει μια ομάδα εσωτερικών συνθηκών στην εργασία που βοηθούν στο σχηματισμό επιπέδων παρακίνησης που έχουν σαν αποτέλεσμα την καλή επίδοση στην εργασία. Η απουσία αυτών των συνθηκών δεν οδηγεί σε δυσαρέσκεια. Οι συνθήκες αυτές σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας και καλούνται παράγοντες

ικανοποίησης, για παράδειγμα η επιτυχία, η αναγνώριση, η εργασία αυτή καθαυτή, η υπευθυνότητα, η εξέλιξη και η προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη. Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1968) προβλέπει ότι οι βελτιώσεις στη δημιουργία κινήτρων θα γίνουν εμφανείς όταν η προσοχή της διοίκησης συγκεντρωθεί όχι μόνο στους παράγοντες που αποτελούν το περιβάλλον της εργασίας αλλά και σ' αυτή την ίδια την εργασία. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη μερική απαλλαγή των εργαζομένων από την ανία και τη ρουτίνα που υπάρχουν στις περισσότερες εργασίες.

Εκτός από τον Herzberg (1968), οι Maslow (1970), Alderfer (1972), Vroom (1964) και Mc Clelland (1961) ανέπτυξαν θεωρίες κινήτρων που βασίστηκαν στη θεωρία των κοινωνικών κινήτρων του Mayo.

IV. Θεωρία Ηγεσίας

Οι προσεγγίσεις στον τομέα της ηγεσίας από την οργανωτική ψυχολογία είναι βασισμένες στη θεωρία περι ηγεσίας της κοινωνικής ψυχολογίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα των πειραμάτων της κοινωνικής ψυχολογίας που επηρέασαν την οργανωτική είναι αυτά των Lewin, Lippit και White (1939) πάνω στην ηγεσία και στους διαφορετικούς τύπους ηγέτη. Στόχος των ερευνών αυτών ήταν ο έλεγχος της υπόθεσης ότι η συμπεριφορά του ηγέτη καθορίζει τη συμπεριφορά των υπόλοιπων μελών της ομάδας και ειδικότερα ο έλεγχος της υπόθεσης ότι ένας αυταρχικός ηγέτης προκαλεί επιθετικές συμπεριφορές. Ο τρόπος διοίκησης του ηγέτη ήταν η ανεξάρτητη μεταβλητή στα πειράματά του. Η διοίκηση ήταν άλλοτε αυταρχική, δημοκρατική ή ανεκτική. Στα συμπεράσματα του πειράματος ενδιαφέρον

παρουσιάζει ο τρόπος διοίκησης καθώς ο αυταρχικός τύπος περιόριζε τις πρωτοβουλίες ενώ ο ανεκτικός οδηγούσε σε αναποτελεσματική υπερδραστηριότητα. Ο δημοκρατικός οδηγούσε στην μεγαλύτερη παραγωγικότητα.

Αυτή η πρώτη έρευνα σε θέματα διοίκησης επηρέασε το σύγχρονο χώρο της οργανωτικής ψυχολογίας όπου δημιουργούνται βασικά ηγετικά συλ. Το ηγετικό πρότυπο μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι μια ιδιαίτερη μορφή συμπεριφοράς την οποία κατά κύριο λόγο χρησιμοποιεί ο ηγέτης και με την οποία μπορεί να παρακινήσει την ομάδα να εκτελέσει κάποιο έργο (Ζαβλανός, 2002). Τα ηγετικά πρότυπα αναφέρονται στους ακόλουθους τύπους: αυταρχικός ηγετικός τρόπος συμπεριφοράς, ανθρωπιστικός ηγετικός τρόπος, αδιάφορος ηγετικός τρόπος και ο δημοκρατικός ηγετικός τρόπος.

Ο αυταρχικός ηγετικός τρόπος αναφέρεται στην πίεση που ασκεί ο ηγέτης στους υφισταμένους για την επιτέλεση του έργου. Η ισχύς την οποία διαθέτει το άτομο που ασκεί αυταρχική διοίκηση διασφαλίζεται από το σύστημα εξουσίας- υπακοής και έχει βάση της τον έλεγχο. Οι σχέσεις του προϊσταμένου με κάθε υφιστάμενο χωριστά είναι οι κύριες συνδέσεις της κορυφής με τα μέλη του οργανισμού μέσα στο σύστημα.

Ο ανθρωπιστικός ηγέτης διοικεί με λαμβάνοντας υπόψη τα συναισθήματα και τις απόψεις των ανθρώπων, αποφεύγει να πιέζει τα άτομα να παράγουν περισσότερο από αυτό που αποδέχονται τα μέλη του οργανισμού. Ο δημοκρατικός ηγετικός τρόπος συμπεριφοράς ικανοποιεί μια βασική ανάγκη των ανθρώπων για την ανάμιξη στην παραγωγική εργασία και δέσμευση σ' αυτή.

Από τις προσεγγίσεις της κοινωνικής ψυχολογίας που βρήκε μεγαλύτερη ανταπόκριση στον εργασιακό χώρο είναι μια σειρά θεωρητικών προτάσεων που βασίστηκε στον Bales (1950) και τη διάκρισή του ανάμεσα σε δύο τύπους ηγέτη: τον ειδικό για το έργο (τον προσανατολισμένο στο έργο) και τον ειδικό για τις κοινωνιοσυναισθηματικές σχέσεις. Στις επόμενες δεκαετίες η προσέγγιση αυτή βρίσκει σε γενικές γραμμές στήριξη στις έρευνες των Πανεπιστημίων του Μίτσιγκαν και του Οχάιο για την άσκηση της ηγεσίας στους οργανισμούς αν και εξακολουθεί να υπάρχει διαμάχη σχετικά με το βαθμό ή το συνδυασμό των δύο αυτών προσανατολισμών που πρέπει να έχει ένας ηγέτης.

Ο επόμενος σταθμός είναι το συγκυριακό μοντέλο αποτελεσματικής ηγεσίας του Fielder (1978) το οποίο αφορά τους αποτελεσματικούς συνδυασμούς του καθενός από τους δύο τύπους ηγέτη με τα χαρακτηριστικά της κατάστασης που επικρατεί στην εργασιακή ομάδα. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι συνδυασμοί προέκυψαν από την εμπειρική έρευνα στους οργανισμούς και δεν προτάθηκαν θεωρητικά.

Από την δεκαετία του 1980 και στη δεκαετία του 1990 το θέμα της ηγεσίας έχει ήδη εγκαταλειφθεί από τους κοινωνικούς ψυχολόγους και περνά στα χέρια των οργανωτικών (Bass, 1990). Είναι χαρακτηριστικό ότι ενώ παλαιότερα περιλαμβανόταν ως ξεχωριστό κεφάλαιο στο Handbook of Social Psychology) το θέμα της ηγεσίας δεν εμφανίζεται πλέον ως αυτόνομο κεφάλαιο στην έκδοση του 1994).

Στις δεκαετίες του 1980 και του 1990 στα πλαίσια της οργανωτικής ψυχολογίας αναπτύχθηκαν προσεγγίσεις που θεωρούν την αποτελεσματικότητα του ηγέτη φαινόμενο που σχετίζεται με την κοινωνική

αντίληψη. Όπως αναφέρει ο Κάντας(1993) «το νόημα μιας τέτοιας προσέγγισης είναι ότι η ηγεσία ως έννοια δεν είναι κάτι αντικειμενικά υφιστάμενο αλλά προϊόν κοινωνικής αντιληπτικής δόμησης η οποία φυσικά εμπεριέχει πολλές διαστρεβλωτικές ή μεροληπτικές διαδικασίες».

Ένα παράδειγμα είναι η προσέγγιση του Lord (1985) και των συνεργατών του οι οποίοι βασισμένοι στις θεωρίες της κοινωνικής κατηγοριοποίησης θεωρούν ότι η αντίληψη για τον ηγέτη δημιουργείται με βάση ένα κοινωνιογνωστικό πρότυπο- σχήμα που περιέχει μια σειρά από κατάλληλα χαρακτηριστικά και συμπεριφορές για τον ηγέτη. Με βάση το κατά πόσο ταιριάζει ένας ηγέτης με αυτό το πρότυπο κρίνεται και η αποτελεσματικότητά του από τους άλλους.

Βασισμένοι από τη μεριά της ηγεσίας στις προτάσεις του Lord και από τη μια μεριά της κοινωνικής κατηγοριοποίησης στη θεωρία της αυτοκατηγοριοποίησης του Turner (1985) ορισμένοι κοινωνικοί ψυχολόγοι (Hogg, 1996, Fielding & Hogg, 1997) επαναφέρουν την ηγεσία ως θέμα και της κοινωνικής ψυχολογίας και προτείνουν ένα εναλλακτικό μοντέλο. Σύμφωνα με αυτό το τελευταίο τα κοινωνιογνωστικά πρότυπα- σχήματα που αναφέρθηκαν παραπάνω αποτελούν γενικά τη βάση για την κρίση των ηγετών από τους άλλους. Όταν όμως η κοινωνική ομάδα της οποίας ο ηγέτης πρόκειται να κριθεί είναι σημαντική σε μια δεδομένη στιγμή για την αυτοαντίληψη και την ταυτότητα ενός ατόμου τότε αυτό το άτομο χρησιμοποιεί τα γνωστικά πρότυπα- σχήματα της ομάδας του για την κατάλληλη ηγεσία. Συνεπώς ως αποτελεσματική ηγεσία κρίνεται τελικά αυτή που είναι σύμφωνη με τις νόρμες της ομάδας.

Μέρος Δεύτερο: Από την Κοινωνική στην Οικονομική Ψυχολογία:

Παραδείγματα Επιδράσεων της Κοινωνικής Ψυχολογίας στην Οικονομική Ψυχολογία

Στο δεύτερο αυτό μέρος γίνεται μια προσπάθεια διερεύνησης των επιδράσεων της Κοινωνικής ψυχολογίας στην Οικονομική ψυχολογία και όπως φαίνεται οι επιδράσεις αυτές είναι καθοριστικές σε βασικούς τομείς: οικονομικές αναπαραστάσεις, οικονομική έδρα ελέγχου, ο κανόνας εσωτερικότητας και η ψυχολογική αναδραστικότητα βρίσκουν τις εφαρμογές τους στο οικονομικό πεδίο.

I. Κοινωνικές Αναπαραστάσεις vs Οικονομικές Αναπαραστάσεις

Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις είναι μια σκέψη κοινωνικά οικοδομημένη και στενά συνδεδεμένη με τις κοινωνικές πρακτικές (Abric, 1994). Συνιστούν έναν ιδιαίτερο τρόπο γνώσης που επιτρέπει την κατανόηση και διαχείριση του πραγματικού αλλά και την απόδοση νοήματος σε αυτό. Αυτή η κοινωνικά οικοδομημένη σκέψη είναι καθορισμένη από τις πρακτικές και προορισμένη να τις δικαιολογήσει και να τις εξορθολογίσει (Beauvois & Joule, 1981). Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις επιτρέπουν στα μέλη μιας κοινωνίας να σχηματίσουν στάσεις και απόψεις και να πάρουν αποφάσεις (Moscovici, 1961). Η θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων επηρέασε τον χώρο της οικονομικής ψυχολογίας και οδήγησε θεωρητικούς και ερευνητές του χώρου αυτού στη μελέτη των οικονομικών αναπαραστάσεων.



Η διάδοση του οικονομικού λόγου σ' ένα ευρύτερο κοινό που δεν γνωρίζει την οικονομική επιστήμη οδηγεί στη μετατροπή του σε κοινωνικές αναπαραστάσεις της οικονομίας ή σε οικονομικές αναπαραστάσεις (Verges, 1998). Οι πρακτικές των υποκειμένων, η συγκεκριμένη κατάσταση από την οποία αντλούν τις εμπειρίες τους αποτελούν παράγοντες που καθορίζουν την εκάστοτε δομή των κοινωνικών αναπαραστάσεων της οικονομίας (Verges & Bastounis, 2001). Η δομική προσέγγιση των οικονομικών αναπαραστάσεων του Verges αναφέρεται στη διάκριση μεταξύ σημαντικών στοιχείων της δομής και υπόλοιπων περιφερειακών στοιχείων. Για παράδειγμα ο κεντρικός πυρήνας των αναπαραστάσεων της Τράπεζας είναι το χρήμα (Verges, 1994). Αντίθετα η Τράπεζα είναι περιφερειακό στοιχείο των αναπαραστάσεων του χρήματος.

Η επιρροή της θεωρίας των κοινωνικών αναπαραστάσεων σε ερευνητές της οικονομικής ψυχολογίας είναι εμφανής στη βιβλιογραφία. Οι Meier και Kirchler (1998) χρησιμοποίησαν τη μέθοδο της δομικής προσέγγισης για τη μελέτη του ευρώ στην Αυστρία. Η ανάλυση συσχετισμών μεταξύ κοινωνικών αναπαραστάσεων και πέντε ομάδων που συστήθηκαν με κριτήριο την πολύ ισχυρή αντίθεση έως την πολύ ισχυρή υποστήριξή τους στο ευρώ δείχνει ότι: αυτοί που είναι αντίθετοι στο Ευρώ παρουσιάζουν αρνητικούς συνειρμούς που αναφέρονται στη νομισματική αστάθεια και στις χρηματικές απώλειες που συνδέονται με το ευρώ.

Οι πολύ ισχυροί αντίπαλοι του ευρώ φοβούνται επιπλέον την απώλεια της εθνικής αυτονομίας και μια άδικη κατανομή του κέρδους και του κόστους που συνδέεται με το Ευρώ. Αντίθετα οι υποστηρικτές αναφέρονται συχνότερα στη διευκόλυνση του τουρισμού και των εμπορευματικών συναλλαγών και

στην αυξημένη συγκρισιμότητα των τιμών και των εσόδων από τη μια ευρωπαϊκή χώρα στην άλλη. Η πίστη σε μια ισχυρότερη ευρωπαϊκή ταυτότητα ή αντίθετα η απειλή της αυστριακής κοινότητας είναι οι δυο σημαντικότερες αιτίες υποκειμενικής υποστήριξης ή αντίθεσης προς το Ευρώ. Τέλος οι μετριοπαθέστερες αντιθέσεις σχετίζονται με προβλέψεις χρηματικών περιορισμών τόσο στο εθνικό επίπεδο όσο και στο υποκειμενικό.

Η ίδια μέθοδος χρησιμοποιήθηκε για την μελέτη της έννοιας της εμπιστοσύνης σε συγκριτική ανάλυση σε φοιτητικούς πληθυσμούς τριών ευρωπαϊκών πρωτευουσών (Sakalaki, 1999b, 2001a). Υπόθεση της έρευνας αυτής ήταν ότι εφόσον η εμπιστοσύνη έχει νόημα μόνο σε ένα πλαίσιο αβεβαιότητας οι κοινωνικές αναπαραστάσεις της εμπιστοσύνης θα πρέπει να μαρτυρούν τη μεγάλη σημασία που έχει γι' αυτή την έννοια η εγγύτητα στο χώρο και η κανονικότητα στο χρόνο της σχέσης με τον εταίρο οι οποίες αναπληρώνουν το ρίσκο που είναι συνυφασμένο με την αβεβαιότητα. Το υλικό συγκεντρώθηκε με τη μέθοδο ελεύθερων συνειρμών και αναλύθηκε με τη μέθοδο ανάλυσης περιεχομένου αρχικά και στη συνέχεια με τη μέθοδο δομικής προσέγγισης της αναπαράστασης του Verges (1994).

Οι κατηγορίες στις οποίες αναφέρονται οι αναπαραστάσεις της εμπιστοσύνης είναι ελάχιστες και είναι κοινές στους τρεις πληθυσμούς που μελετήθηκαν σύμφωνα με την ανάλυση δεδομένων. Η ομοιότητα των κατηγοριών στις οποίες αναφέρονται τα υποκείμενα δείχνει ότι οι αναπαραστασιακές συνιστώσες του περιεχομένου μιας παραδοσιακής έννοιας με την οποία τα υποκείμενα είναι εξοικειωμένα εδώ και πολύ καιρό έχουν συλλογικό χαρακτήρα που υπερβαίνει τις ιστορικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες των τριών δειγμάτων.

Η δομική ανάλυση όμως έδειξε ότι παρά τις ομοιότητες των στοιχείων που συνθέτουν την αναπαράσταση, δομικές διαφορές υπάρχουν ανάμεσα στις κοινωνικές αναπαραστάσεις του ελληνικού και σε εκείνες των άλλων δύο ευρωπαϊκών δειγμάτων, εξαιτίας της διαφορετικής δόμησης του κεντρικού πυρήνα που προσδίδει διαφορετική οργάνωση και διαφορετικό νόημα σε ολόκληρη την αναπαράσταση. Ειδικότερα η κατηγορία «σπάνια, ανύπαρκτη» η οποία στα δυτικοευρωπαϊκά δείγματα ανήκει στα περιφερειακά στοιχεία της αναπαράστασης, στο ελληνικό δείγμα εντοπίζεται στον κεντρικό πυρήνα και μάλιστα με χαμηλότερη όλων των άλλων κατηγοριών σειρά εμφάνισης. Το προβληματικό καθεστώς της εμπιστοσύνης στον ευρωπαϊκό χώρο που προσδιορίζει το πεδίο της στο πλαίσιο των φιλικών σχέσεων, μοιάζει να είναι ακόμη πιο εύθραυστο στο ελληνικό δείγμα. Και στα τρία δείγματα η εμπιστοσύνη αποτελεί ένα αμφιθυμικά επενδυμένο αντικείμενο από τη μια μεριά θετικό και επιθυμητό και από την άλλη αρνητικό, απευκαίιο, επικίνδυνο, όταν ελλοχεύει ο κίνδυνος ο αποδέκτης της να μην σεβαστεί τους κανόνες της αμοιβαιότητας και να εκμεταλλευτεί την παρεχόμενη εμπιστοσύνη.

Στο ελληνικό δείγμα το περισσότερο εύθραυστο καθεστώς της εμπιστοσύνης συνδέεται κατά πάσα πιθανότητα με το γεγονός ότι η ελληνική κοινωνία ήταν μέχρι το πρόσφατο παρελθόν οργανωμένη σύμφωνα με το παραδοσιακό πρότυπο της κοινότητας. Στο ιδεολογικό και πολιτισμικό επίπεδο την διέκρινε και ως ένα βαθμό τη διακρίνει ως τις ημέρες μας μια μεγαλύτερη έφεση προς τις κολεκτιβιστικές αξίες και συνθήκες ζωής (Triandis, 1995) και μια ισχυρή απέχθεια για την αβεβαιότητα (Hofstede, 1991). Σε τέτοιες μορφές κοινωνικής οργάνωσης η εμπιστοσύνη περιορίζεται συνήθως στο άμεσο και εγγύτατο κοινωνικό περιβάλλον ενώ η υπόλοιπη κοινωνία

εμπνέει δυσπιστία και επιφύλαξη (Axelrod & Cohen, 2001). Η αποδιοργάνωση του παραδοσιακού δικτύου κοινωνικών σχέσεων και το γεγονός ότι ο σχετικά πρόσφατος αστικός πολιτισμός δεν εξασφάλισε επαρκείς εναλλακτικούς τρόπους κοινωνικών σχέσεων που να ευνοούν την εμπιστοσύνη εξηγούν εν μέρει το φαινόμενο.

II. Έδρα ελέγχου vs Οικονομική έδρα ελέγχου

Η έδρα ελέγχου ορίζει την πίστη που έχουν τα άτομα στην ικανότητά τους να ελέγχουν τις θετικές ή αρνητικές ενισχύσεις δηλαδή στη δυνατότητά τους να καθορίζουν τα ίδια τόσο τα ευχάριστα όσο και τα δυσάρεστα γεγονότα και εμπειρίες: επιτυχίες ή αποτυχίες, κέρδη. Η έννοια της γενικευμένης έδρας ελέγχου που διερεύνησε αρχικά ο Rotter (1966), οδήγησε σε ένα πλήθος ερευνών και βρήκε πολλές εφαρμογές σε μελέτες που αφορούν την εκπαίδευση, τη θρησκευτική πίστη, την πολιτική συμπεριφορά, την υγεία, την παιδεία, την επιλογή επαγγέλματος και την επαγγελματική επιτυχία, την επεξεργασία και χρήση της πληροφορίας, τις διαπροσωπικές σχέσεις, την προσωπικότητα.

Αρκετές από τις παραπάνω έρευνες ανέπτυξαν εξειδικευμένες κλίμακες για να διερευνήσουν επί μέρους μεταβλητές και ειδικά πεδία. Με την ίδια λογική ο Furnham (1986) οικοδόμησε μια κλίμακα μέτρησης της οικονομικής έδρας ελέγχου (ELOC) για να μελετήσει τη δομή, τις συσχετίσεις και τις δημογραφικές μεταβλητές της. Η οικονομική κλίμακα ελέγχου αποτελείται από σαράντα θέματα των οποίων οι απαντήσεις κυμαίνονται από το «συμφωνώ

απόλυτα» μέχρι το «διαφωνώ απόλυτα». Η παραγοντική ανάλυση ενός δείγματος από την Αγγλία έδωσε τέσσερις ερμηνεύσιμους παράγοντες παρόμοιους με εκείνους που βρέθηκαν και σε άλλες έρευνες οι οποίες μελετούσαν τη δομή της γενικής κλίμακας του Rotter.

Αυτοί οι παράγοντες που εξηγούν το 38% της διασποράς είναι οι εξής:

α. τύχη, η πίστη ότι ανεξέλεγκτοι παράγοντες καθορίζουν τις οικονομικές υποθέσεις του ατόμου, για παράδειγμα «είναι κυρίως θέμα τύχης το αν θα γίνω πλούσιος ή φτωχός», β. απάρνηση της εξωτερικότητας της φτώχειας, η οποία αφορά αρνητικές επιπτώσεις που υφίστανται άλλοι, για παράδειγμα «στον δυτικό κόσμο δεν υπάρχει πραγματικά αυτό που ονομάζουμε φτώχεια», γ. εσωτερικότητα, η οποία δείχνει τον προσωπικό έλεγχο που έχει το άτομο πάνω σε θετικά αποτελέσματα ή επιπτώσεις, για παράδειγμα «το αν θα γίνω πλούσιος ή όχι εξαρτάται κυρίως από τις δικές μου ικανότητες», δ. ισχυροί άλλοι, η πίστη ότι εξωτερικά άτομα έχουν ισχύ πάνω στην οικονομική κατάσταση κάποιου, ότι μπορούν να την επηρεάσουν, για παράδειγμα «αισθάνομαι ότι τα οικονομικά μου καθορίζονται από τους ισχυρούς ανθρώπους».

Ο Furnham αναφέρει ότι το εργαλείο του διαθέτει ικανοποιητικά ψυχομετρικά χαρακτηριστικά (αξιοπιστία δοκιμασίας- επαναδοκιμασίας: 0,86 οι τιμές του alpha του Cronbach για όλη την κλίμακα είναι 0,78 και από 0,63 ως 0,72 για κάθε παράγοντα, η συσχέτιση μεταξύ του εσωτερικού σημείου ελέγχου και των αποτελεσμάτων της κλίμακας του Rotter είναι $r = 0,33$, $p < 0,001$). Τα ευρήματα του Furnham δείχνουν ότι η μεταβλητή της τύχης διαφοροποιεί σημαντικά τις κοινωνικο- δημογραφικές ομάδες. Η τύχη ως καθοριστικός παράγοντας του πλούτου και της φτώχειας παρουσιάζει

υψηλότερη βαθμολογία στις γυναίκες, στους ηλικιωμένους και στους αριστερούς σε σύγκριση με τους δεξιούς ψηφοφόρους. Η μόρφωση δίνει ένα καμπυλογραμμικό αποτέλεσμα, όπου οι φτωχότεροι και οι πλουσιότεροι είχαν τη χαμηλότερη βαθμολογία όσον αφορά την πίστη στη τύχη. Παρόμοια αποτελέσματα παρατηρήθηκαν και στην υποκλίμακα των Ισχυρών άλλων.

Η κλίμακα της οικονομικής έδρας ελέγχου χρησιμοποιήθηκε και σε άλλες έρευνες όπως αυτή του Heaven (1990). Ο συγγραφέας αυτός επαληθεύει τους τέσσερις βασικούς παράγοντες που αναγνωρίστηκαν από τον Funham και δείχνει ότι η εσωτερική έδρα ελέγχου και η απάρνηση της εξωτερικότητας της φτώχειας συσχετίζονται με τον προτεσταντισμό και την ηθική της εργασίας. Αποτελέσματα που αφορούν στάσεις απουσίας αλληλεγγύης απέναντι στους ανέργους αναφέρονται από τον Furnham και τον Gunther (1984) οι οποίοι έδειξαν ότι η εσωτερική έδρα ελέγχου τείνει να συσχετίζεται με συντηρητικές πολιτικές και κοινωνικές στάσεις καθώς και με οικονομικά ασφαλέστερες θέσεις.

Οι διαπολιτισμικές έρευνες επιβεβαιώνουν την υπόθεση του Hofstede (1980, 1991) ότι η πιθανότητα εσωτερικότητας είναι μεγαλύτερη σε ατομικιστικές κουλτούρες (π.χ. Rawdon, Willis, Fichen, 1995). Οι Mueller και Thomas (2001) πρόσφατα έδειξαν ότι ένας επιχειρηματικός προσανατολισμός που ορίζεται ως εσωτερική έδρα ελέγχου σε συνδυασμό με καινοτομικότητα είναι περισσότερο πιθανός σε ατομικιστικές κουλτούρες με χαμηλούς βαθμούς αποφυγής της αβεβαιότητας.

III. Ο κανόνας εσωτερικότητας στην οικονομική ψυχολογία

Ο Beauvois (1984) συστηματοποίησε την έννοια της εσωτερικότητας και στη συνέχεια έδειξε μαζί με άλλους ότι πρόκειται για μια κοινωνική νόρμα που έχει τις ρίζες της στις κοινωνικές πρακτικές και χρήσεις και συγκεκριμένα στις πρακτικές της αξιολόγησης. Η νόρμα της εσωτερικότητας αντιμετωπίστηκε ως ένας κοινωνικός κανόνας που αντλεί το ιδεολογικό του περιεχόμενο και τη λειτουργία του από το φιλελευθερισμό γι' αυτό και συναντάται συχνότερα σε ατομικιστικά, φιλελεύθερα συστήματα (Beauvois, 1994, Dubois, 1994).

Ξεκινώντας από την υπόθεση ότι τα εσωτερικά υποκείμενα έχουν εσωτερικεύσει καλύτερα τις κυρίαρχες νόρμες του φιλελεύθερου συστήματος, πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι υπάρχει ευθυγράμμιση μεταξύ των οικονομικών στάσεων και των κινήτρων των εσωτερικών ατόμων από τη μια μεριά και των ιδεολογικών, πολιτικών και οικονομικών προτύπων του φιλελεύθερου οικονομικού συστήματος από την άλλη (Sakalaki, Richardson, Bastounis, 2001).

Η έρευνα αυτή βασίστηκε σε δείγμα 135 υποκειμένων από την Αθήνα και έδειξε ότι μια περισσότερο εσωτερική οικονομική έδρα ελέγχου αφενός συνδέεται με την έκφραση υποστήριξης της θέσης για μικρότερη κρατική παρέμβαση και αφετέρου συσχετίζεται όσον αφορά τους παράγοντες που γεννούν την οικονομική εμπιστοσύνη περισσότερο από την καλή γνώση του εταίρου και την καλή πληροφόρηση παρά με άλλες πηγές οικονομικής εμπιστοσύνης όπως οι νόμοι ή το κράτος. Ανεξάρτητα από την οικονομική

έδρα ελέγχου τα υποκείμενα εμπιστεύονται περισσότερο τον οικονομικό εταίρο που γνωρίζουν καλά και λιγότερο το ρόλο του κράτους. Μολονότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της οικονομικής έδρας ελέγχου και της κλίμακας εισοδήματος στο ελληνικό δείγμα, οι εσωτερικοί αποταμιεύουν περισσότερο από τους εξωτερικούς, καθώς η αποταμίευση έχει τα χαρακτηριστικά ενός εσωτερικού τρόπου ελέγχου της αβεβαιότητας που συνδέεται με το μέλλον.

Τα κίνητρα για αποταμίευση των εσωτερικών φαίνεται να είναι περισσότερο προσαρμοσμένα στις σύγχρονες απαιτήσεις του οικονομικού φιλελευθερισμού, ο οποίος ευνοεί την άμεση μάλλον παρά τη διαφοροποιημένη στο χρόνο κατανάλωση. Έτσι οι εσωτερικοί αποταμιεύουν λιγότερο από τους άλλους για μελλοντική κατανάλωση. Τα αποτελέσματα που σε ένα μεγάλο μέρος τους συμφωνούν με τις προβλέψεις του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας, συνεισφέρουν στην κατανόηση της σχέσης μεταξύ μιας κοινωνιογνωστικής προδιάθεσης όπως η οικονομική εσωτερικότητα και των οικονομικών στάσεων, πίστεων και κινήτρων.

IV. Ψυχολογική αναδραστικότητα & Διαφήμιση

Η θεωρία της ψυχολογικής αναδραστικότητας αποτελεί μια προσέγγιση της κοινωνικής ψυχολογίας που έχει βρει εφαρμογές στο χώρο της οικονομικής ψυχολογίας. Η θεωρία της ψυχολογικής αναδραστικότητας αναφέρεται στο κίνδυνο απόσυρσης μια προσιτής συμπεριφοράς από το πεδίο δυνατοτήτων ενός ατόμου. Τότε το άτομο νιώθει ότι περιορίζεται η

ελευθερία του και συνεπώς προσπαθεί να ανακτήσει αυτή τη χαμένη ελευθερία. Ιδιαίτερα στο χώρο της διαφήμισης η θεωρία αυτή βρίσκει πολλές εφαρμογές. Για παράδειγμα στα πλαίσια προώθησης ενός προϊόντος οι διαφημιστές χρησιμοποιούν διάφορες τεχνικές για να αναγκάσουν του πελάτες να αγοράσουν ορισμένα καταναλωτικά αγαθά.

Σύμφωνα με τον Brehm (1966) που μελέτησε την αγοραστική συμπεριφορά σε συνάρτηση με διάφορες πιέσεις οι οποίες αποσκοπούν στην αγορά ενός συγκεκριμένου προϊόντος, όσο πιο περιορισμένη είναι η ενημέρωση για τα καταναλωτικά αγαθά τόσο πιο ευάλωτος είναι ο καταναλωτής στα διαφημιστικά μηνύματα. Σ' αυτή τη διαπίστωση κατέληξε ύστερα από έρευνα της αγοραστικής συμπεριφοράς σε άντρες και γυναίκες. Σύμφωνα με αυτή την έρευνα όσο μεγαλύτερη πίεση δέχονται οι άντρες για αγορά συγκεκριμένου προϊόντος τόσο περισσότερο αγοράζουν το προτεινόμενο ενώ στις γυναίκες το είδος της πίεσης δεν διαφοροποιεί τις προτιμήσεις τους.

Αντί Επιλόγου: Οργανωτική & Οικονομική Ψυχολογία: άνθρακας ο θησαυρός;

Στη πορεία αυτής της εργασίας παρατηρήσαμε μερικά μόνο παραδείγματα που δείχνουν την επίδραση της κοινωνικής ψυχολογίας στην οργανωτική και οικονομική ψυχολογία και βέβαια έρχεται η ώρα να απαντήσουμε στα ερωτήματα που τέθηκαν στο πρόλογο και συγκεκριμένα σε ποιο βαθμό η Οργανωτική και η Οικονομική Ψυχολογία είναι επιστήμες και ποια η σχέση των «επιστημών» αυτών με τη κοινωνική ψυχολογία;

Στο πρώτο ερώτημα θα λέγαμε ότι η Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία είναι κλάδοι της επιστήμης της Ψυχολογίας που οι θεωρίες τους είναι βαθύτατα επηρεασμένες από την Ψυχολογία και ειδικότερα από την κοινωνική ψυχολογία. Σε μεγάλο βαθμό δανείζονται από την κοινωνική ψυχολογία θεωρίες και μεθόδους για να τις εφαρμόσουν στο χώρο της εργασίας και της οικονομίας.

Θα λέγαμε ότι η οργανωτική ψυχολογία αποτελεί περισσότερο ένα σύνολο τεχνικών οι οποίες υποστηρίζονται από τη μεθοδολογία των κοινωνικών επιστημών. Μερικές από τις θεωρίες της κοινωνικής ψυχολογίας όπως η θεωρία των αποδόσεων, τα κοινωνικά κίνητρα αλλά και η θεωρία της ηγεσίας βρίσκουν τη πλήρη εφαρμογή τους στην οργανωτική και οικονομική ψυχολογία. Στην ίδια θέση βρίσκεται και η οικονομική ψυχολογία όπου βασικές της θεωρίες οικονομικές αναπαραστάσεις, κανόνας εσωτερικότητας, οικονομική έδρα ελέγχου είναι βασισμένες στην κοινωνική ψυχολογία.

Συνεπώς είναι εμφανές ότι η επίδραση της κοινωνικής ψυχολογίας είναι καθοριστική στη διαμόρφωση αυτών των δύο ρευμάτων της ψυχολογίας που ουσιαστικά εντάσσονται στους κόλπους της κοινωνικής ψυχολογίας.

Βιβλιογραφία

- Abric, J.-C. (1994). *Pratiques sociales et representations*. Paris, P.U.F.
- Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*, New York : Free Press.
- Axelrod, R. & Cohen, M.D. (2001). *Reussir dans un monde complexe*. Paris : Odile Jacob.
- Beauvois, J.-L. & Joule, R.-V. (1981). *Soumission et ideologies*. Paris, P.U.F.
- Beauvois, J.-L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Beauvois, J.-L. (1994). *Traite de la servitude liberale. Analyse de la soumission*. Paris : Dunod.
- Brehm, J. W. (1966). *A theory of psychological reactance*, New York: Academic Press.
- Betz, N. E. & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando: Academic Press.
- Cox, T. H., Lobel, S.A. & McLeod, P.L. (1991). Effects of ethnic group cultural differences on cooperative and competitive behavior on a group task. *Academy of Management Journal*, 34, 827 – 847.
- Dubois, N. (1994). *La norme d' internalite et le liberalisme*, Grenoble, P.U.G., p. 416.
- Furnham, A. (1986). Economic locus of control. *Human Relations* 39, 29- 43.

- Furnham A., Gunther, B. (1984). Just word beliefs and attitudes toward the poor. *British Journal of Social Psychology* 23, 265-269.
- Herzberg, F. (1969). *One more time: how do you motivate employees?* Harvard Business Review.
- Hofstede, G.M. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. London: Sage.
- Hofstede, G.M. (1991). *Cultures and organizations: software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- Horner, M.S. (1972). Toward an understanding of achievement-related conflicts in women. *Journal of Social Issues*, 28, 157-175.
- Κάντας, Α. (1993). *Οργανωτική – βιομηχανική ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Kelly, C. & Breinlinger, S. (1996). *The social psychology of collective action: identity, injustice and gender*. London: Taylor & Francis.
- Lassalle, A. D. & Spokane, A. R. (1987). Patterns of early labor force participation of American women. *Career Development Quarterly*, 36, 55-65.
- Levy, C. & Adair, Ph. Eds (1998). *Psychologie Economique, Theories et Applications*. Paris, Economica.
- Lewin, K., Lippitt, R. & White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *Journal of social psychology*, 10, 271-299.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

- Mavridi, K. (1996). *Social enhancement strategies in women's career development: identity dynamics and social representations*. Unpublished doctoral dissertation, University of Surrey.
- Mc Clelland, D.C. (1961). *The achieving society*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Meier, K. & Kirchler, E. (1998). Social representations of the euro in Austria. *Journal of Economic Psychology*, 19.
- Melamed, T. (1995). Barriers to women's career success: human capital, career choices, structural determinants, or simply sex discrimination. *Applied Psychology*, 44, 295-314.
- Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*. Paris, PUF.
- Moscovici, S. (1976). Social Influence and social change. Στο: Σ. Παπαστάμου, *Εγχειρίδιο κοινωνικής ψυχολογίας*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Mueller, S.L. & Thomas A.S. (2001). Culture and entrepreneurial potential: a nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing* 16, 51-75.
- Παπαστάμου, Στάμος (2001). *Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία: επιστημολογικοί προβληματισμοί και μεθοδολογικές κατευθύνσεις*. τόμος Α'. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Philips, S. D. & Imhoff, A. R. (1997). Women and career development: a decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31-59.

- Rawdon, V.A., Willis, F. N. & Ficken, E.J. (1995). Locus of control in young adults in Russia and the United States. *Perceptual and Motor Skills* 80, 599- 604.
- Sakalaki, M. (1999b). *Social representations and attitudes about trust and trustworthiness in Greece*, in Proceedings of the XXIVe International Congress of the IAREP. Italie, 918-922.
- Sakalaki, M. (2001a). La confiance. Approche structurale de representations chez les jeunes de trois capitales europeennes. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 49, 48-60.
- Sakalaki, M., Richardson, C. & Bastounis, M. (2001). *Economic locus of control and attitudes towards state intervention : a survey in Athens*, in Proceedings of the 26th Congress of the International Association for Research in Economic Psychology, Bath University, U.K., 265- 268.
- Schwartz, F. N. (1989). Management women and the new facts of life. *Harvard Business Review*, January-February, pp. 65-76.
- Smither, R. D. (1994). *The psychology of work and human performance* (2nd edition). New York: Harper Collins.
- Tajfel, H. (ed.) (1978). *Differentiation between social groups*. London: Academic Press.
- Triandis, H. C. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, 96 (3), 506-520.
- Triandis, H.C. (1995). *Individualism and Collectivism*. West View Press.

- Verges, P. (1994). Approche du Noyau Central : Proprietes qualitatives et structurales. In Guimelli, C. *Structures et transformations des representations sociales*. Lausaane, Delanchaux et Niestle.
- Verges, P. (1998). Representations sociales en Psychologie Economique. In Roland-Levy, C. & Adair, Ph. (Eds) *Psychologie Economique, Theories et Applications*. Paris, Economica.
- Verges, P. & Bastounis, M. (2001). Towards the investigation of Social Representations of the economy. In Roland-Levy, C., Kirchler, E., Penz, E., Gray, C. (eds.) *Every day representations of the economy*. Vienna, Austria: Verlag, 19- 48.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Ζαβλανός, Μ. (2002). *Οργανωτική Συμπεριφορά*. Αθήνα: Σταμούλης.



ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



002000100389